SIAT SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA
INFORMA
Ref.: 0805/2025

MESA DE TELETRABAJO

ALGUNOS GESTORES QUIEREN LA DISCRECIONALIDAD

Hemos continuado la negociación del modelo de trabajo a distancia propio de la AEAT. **Nos han presentado una propuesta poco concreta y muy abierta a la discrecionalidad por parte de los Jefes de Turno creando mucha incertidumbre**. Han propuesto que, para solventar el problema que ha surgido en algunas Delegaciones por la discriminación en la autorización de días de vacaciones independientes y moscosos junto con días de trabajo a distancia, se cumpla la proporcionalidad de 60% presencialidad y 40% en trabajo a distancia, es decir que, el 40% de los días de vacaciones independientes y asuntos particulares sean OBLIGATORIOS en días con trabajo a distancia. SIAT sigue manteniendo que se deberían disfrutar sin limitación alguna.

La Administración ha accedido a varias propuestas de SIAT:

- Los días de trabajo a distancia pueden ser consecutivos.

- El PIA se puede realizar al menos parcialmente en trabajo a distancia.

- Se amplíe el trabajo a distancia a 5 días en casos de especial vulnerabilidad excluyentes y en caso de emergencia sanitaria nacional, fuerza mayor y declaración de catástrofe.

- Comisiones de seguimientos periódicas entre la AEAT y la parte social para controlar y evitar el abuso por parte de la Administración.

Sin embargo, siguen sin manifestarse sobre la posibilidad de la recuperación de la bolsa del 5% de horas por conciliación familiar, horarios especiales (como en Vigilancia Aduanera) y sobre ampliar el preaviso de 24 a 48 horas para la obligatoriedad de día presencial por necesidades del servicio.

Lo más escandaloso es que la Administración se ha negado rotundamente a negociar los puestos teletrabajables. SIAT defiende que los Directores de Departamento y los Delegados Especiales no deberían tener derecho al trabajo a distancia pues deberían estar permanentemente en el centro de trabajo, ¿y quién le aplica a estos cargos las necesidades de servicio? Otro de los aspectos innegociables para la Administración es ampliar los días de trabajo a distancia a 3 amparándose en lo que a nuestro entender es normativa ya superada (Resolución relativa al marco del Plan de Medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado).

Próximamente nos van a convocar a otra reunión, esperemos que con una nueva propuesta que se acerque lo máximo posible a la nuestra.

- Ellos quieren un teletrabajo descafeinado y discrecional y que cada Jefe tenga las puertas abiertas para hacer y deshacer a su antojo. Nosotros queremos un teletrabajo garantista.
- Ellos quieren un máximo de 2 días, nosotros defendemos un mínimo de 3 días y un máximo de 5.
- Ellos quieren aplicar necesidades del servicio para vacaciones independientes y moscosos para los grupos A2, C1, C2 y Personal Laboral, pero no para los Jefes. Nosotros defendemos, si hay necesidades de servicio sean motivadas y aplicables de manera homogénea a todo el personal, incluidos los Jefes.

¡¡¡POR UN TELETRABAJO DIGNO PARA TODO EL PERSONAL!!!

PD: OS ADJUNTAMOS LA PROPUESTA DE SIAT PARA EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

¡¡¡MOVILICÉMONOS POR NUESTROS DERECHOS PORQUE ES DE JUSTICIA!!!

Información disponible en www.sindicatosiat.com; Canal de SIAT en Telegram; Twitter y en el BLOG de SIAT en la AEAT

¡¡¡SIAT ES NECESARIO, AHORA MÁS QUE NUNCA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!

Síguenos en Telegram
C/ Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid
info@sindicatosiat.com
Síguenos en Twitter
Tel.: 91 583 1245/ 7989
www.sindicatosiat.com

SIAT
SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

PROPUESTA DE SIAT PARA UN MODELO PROPIO DE TELETRABAJO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

05 de junio de 2023

SIAT DIFUNDE

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA, SIAT, PARA UN MODELO DE TELETRABAJO PROPIO EN LA AEAT

Tras el acuerdo AEAT-Sindicatos de 8 de marzo por el que se desconvocaba el conflicto declarado el 13 de septiembre, ambas partes se comprometieron a la negociación de las condiciones de un modelo propio de Teletrabajo que garantice la prestación de servicios mediante un régimen común, homogéneo y universal para todo el personal y para todos los ámbitos territoriales de la organización.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce en su artículo 13 que **"***Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia***".**

El artículo 2 de la Ley 10/2021de trabajo a distancia define el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Por su parte, el trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Las empleadas y empleados públicos de la Agencia Tributaria han mantenido un comportamiento profesional ejemplar, conscientes del papel esencial de nuestra organización, en un contexto de pandemia provocado por la Covid-19, manteniendo en funcionamiento los servicios, asegurando su prestación, permitiendo el ejercicio de los derechos y obligaciones por parte de la ciudadanía y garantizando que la Agencia aplique de manera efectiva el sistema tributario y aduanero, contribuyendo así a la consolidación de las cuentas públicas y a la obtención de los recursos necesarios con los que financiar los servicios públicos. En este sentido, el 19 de junio de 2020 la AEAT-Sindicatos acordaron las medidas que implementaban diferentes modalidades de teletrabajo en la AEAT con motivo de la nueva normalidad, estableciéndose una serie de principios inspiradores para el acceso a la modalidad no presencial como son, la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-

SIAT DIFUNDE

19, introdujo un nuevo artículo, 47 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la que se estableció el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

En el actual escenario económico y teniendo en cuenta los esfuerzos realizados por las empleadas y empleados públicos de la AEAT, resulta imprescindible modernizar la Agencia Tributaria para el siglo XXI para responder a las necesidades de la ciudadanía y de la economía en todo el territorio nacional basándose en la digitalización de sus servicios y de su funcionamiento.

Por todo ello, tanto para la Agencia Tributaria como para las Organizaciones sindicales resulta preciso avanzar en la implementación de un modelo propio de teletrabajo en la AEAT.

ACUERDO

Primero. Teletrabajo. Deberes y derechos

El teletrabajo ha de ser voluntario y debe tener carácter reversible mediante el cumplimiento de una serie de criterios objetivos previamente negociados evitando en todo caso, cualquier tipo de discrecionalidad que suponga la evaluación del desempeño.

Como se contempla en el Acuerdo de 19 de junio de 2020 AEAT-Sindicatos, esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores del uso de esta modalidad la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

El acuerdo de teletrabajo deberá incluir todas las obligaciones de la AEAT y las condiciones en las que se desempeñará la prestación de servicios como son: la modalidad de teletrabajo; la jornada en la que se prestará servicios mediante esta modalidad, los medios de comunicación utilizados; la ubicación elegida para la prestación de los servicios o en su caso, el empleado público comunicará a la AEAT su residencia habitual (que tendrá que ser dentro del territorio del Estado español); la planificación de los objetivos, plazos y criterios para su evaluación; el horario de disponibilidad y la duración de la modalidad.

SIAT DIFUNDE

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable (un accidente teletrabajando se considerará un accidente laboral), y sin que por ello suponga un incremento horario o una discriminación a la hora de cumplir cualquier otro tipo de requisitos (como el PIA) con respecto a la modalidad presencial.

El desempeño del puesto mediante teletrabajo no puede menoscabar el régimen retributivo, acceso a la formación, acción social, oportunidades de promoción profesional y disfrute de permisos, vacaciones, licencias o medidas de flexibilidad horaria.

Segundo. Criterios comunes, puestos susceptibles de ser teletrabajables

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento previa negociación AEAT-Sindicatos; y mediante un régimen común, homogéneo y universal para todo el personal y para todos los ámbitos territoriales de la organización.

Los criterios comunes de acceso al TT, la determinación de las tipologías de puestos y el resto de actuaciones previas establecidas por la normativa vigente serán objeto de negociación AEAT-Sindicatos en la comisión de seguimiento de este Acuerdo. La determinación de los puestos susceptibles de ser teletrabajables deberá estar vinculada a dicha negociación y basada en la relación de puestos de trabajo (RPT), así como cualquier tipo de modificación derivada de los planes operativos o específicos de la AEAT que afecte a la implementación de la modalidad de TT. Los proyectos temporales o de nueva creación que generen nuevas RPT deberán contar también con la determinación y negociación de los puestos susceptibles de ser teletrabajables.

Tercero. Acceso al TT en la modalidad presencial. Flexibilización de la jornada

Con el objetivo de garantizar la máxima universalización del TT, aquellos puestos de trabajo que se determinen como servicios esenciales o puestos no susceptibles de ser teletrabajables y deban desempeñarse en la modalidad presencial, se compaginará el desempeño de la prestación del trabajo en una modalidad no presencial de hasta un 20% de la jornada semanal, incluyendo en ese porcentaje, en su caso, el posible acceso a actuaciones formativas en el Aula virtual estableciéndose turnos rotatorios entre el personal de cada unidad.

La flexibilización de la jornada laboral, prevista en la normativa, será de aplicación sin sujeción a los límites de la distribución de la jornada previstos en el calendario laboral de la AEAT de 2003, siendo preferentes fórmulas de jornada continuada.

SIAT DIFUNDE

Igualmente, para poder atender los supuestos de flexibilización se habilita la posibilidad de poder completar la jornada laboral diaria con el trabajo no presencial, con el límite semanal del 20%.

Asimismo, se podrá ampliar el horario de apertura de los centros de trabajo si fuese preciso para facilitar la rotación del personal, debiendo constar la conformidad del empleado o empleada en los supuestos de alteración de los tramos de su jornada habitual.

En este sentido no podrán ser objeto de teletrabajo los puestos de la AEAT que lleven aparejadas funciones directivas o funciones de confianza o asesoramiento especial cuando de estos puestos dependa al menos un puesto de trabajo no susceptible de ser teletrabajable.

Cuarto. Indicadores

Los indicadores establecidos en el plan de teletrabajo de la AEAT serán negociados y establecidos por la comisión de seguimiento de este Acuerdo y responderán exclusivamente al cumplimiento del marco de competencias en los que se basará el plan de teletrabajo de la AEAT (competencias digitales, de relación y de gestión).

El cumplimiento, las incidencias y la continuidad de esta prestación de servicios se evaluará y determinará en la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos previo informe de la persona teletrabajadora y supervisora. En ningún caso, dichos indicadores responderán a competencias organizativas que evalúen la consecución de objetivos que supongan una evaluación del desempeño ni influya en el reparto de cualquier tipo de retribución.

Quinto. Modalidades de teletrabajo

El acceso a la modalidad de teletrabajo será abierto a todo el personal mediante una aplicación de solicitudes automática y continua, sin necesidad de acreditar antigüedad mínima ni mediante un concurso. En su lugar, se establecerá una comisión de seguimiento periódica (trimestral) AEAT-Sindicatos que evaluará las solicitudes continuas y negociará la modalidad de teletrabajo en base a criterios objetivos de cada centro.

La modalidad de teletrabajo tendrá una duración indeterminada, pudiendo el trabajador solicitar la baja automática o, en su caso, la AEAT podrá llevar una solicitud de baja de algún trabajador de esta modalidad -debidamente motivada- que será evaluada en la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos. Las solicitudes de esta modalidad, las altas o bajas, se gestionarán a través de la gestión de solicitudes

SIAT DIFUNDE

automática y mediante la evaluación y resolución de la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos de este Acuerdo.

El plan de trabajo de la AEAT establecerá un sistema de gestión de solicitudes continua y una comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos trimestral para resolver incidencias, nuevas solicitudes, o cualquier circunstancia en su caso.

La flexibilización de la jornada laboral, prevista en la normativa, será de aplicación sin sujeción a los límites de la distribución de la jornada previstos en el calendario laboral de la AEAT de 2003 y horarios especiales, siendo preferentes fórmulas de jornada continuada. Se aplicará en la modalidad de teletrabajo la "media hora de cortesía" contemplada en el Acuerdo sobre calendario laboral de 2003

Igualmente, para poder atender los supuestos de flexibilización se habilita la posibilidad de poder completar la jornada laboral diaria con el trabajo no presencial, con el límite semanal del 20%.

Por tanto, el control horario en las modalidades de teletrabajo y presencial será el mismo que el establecido en el calendario laboral de 2003 y horarios especiales sin que la modalidad de TT suponga un incremento horario en la prestación de servicios.

Modalidades de teletrabajo en la AEAT:

- general: de 3 a 5 días de teletrabajo a la semana con la posibilidad de teletrabajar varias semanas seguidas y trabajar presencialmente las semanas siguientes, estableciéndose turnos rotatorios entre el personal de cada unidad y atendiendo especialmente a aquel personal con residencia habitual en las zonas declaradas de declive demográfico o de urgente cobertura.

- modalidades extraordinarias:
    - 5 días por emergencia sanitaria nacional, fuerza mayor o declaración de catástrofe.
    - 5 días para personal vulnerable: discapacidad, motivos de salud, embarazadas, cuidado de hijos menores de 14 años o personas dependientes, violencia de género o víctimas del terrorismo).
    - 5 días por necesidades organizativas.

      La adopción de esta modalidad, deberá ser motivada y evaluada en la comisión de seguimiento.

SIAT DIFUNDE

Sexto. Derecho a la desconexión digital. Situaciones ajenas

Se garantizará la desconexión digital y el derecho a la intimidad de acuerdo con el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Los medios no proporcionados directamente por la AEAT (aplicaciones o teléfonos) en ningún caso constituirán un medio de comunicación.

Las desconexiones o cortes ajenas a la voluntad del trabajador que impidan la prestación de servicios serán considerados a todos los efectos trabajo retribuido y no recuperable. En caso de tener que acudir al centro de trabajo por situaciones sobrevenidas de esta naturaleza, se dará un plazo entre las 24 y las 48 horas desde la comunicación para poder personarse en el centro de destino o cualquier otro centro de la provincia de residencia desde donde se pueda desempeñar la modalidad de teletrabajo o bien la modalidad presencial.

Séptimo. Dotación presupuestaria para garantizar el TT

La Agencia Tributaria se dotará de un presupuesto anual para facilitar todos los medios tecnológicos o informáticos y equipamientos necesarios (pantallas de visualización de datos, mobiliario, iluminación, sillas ergonómicas, material de oficina, etc.) que cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales y con las recomendaciones de las notas técnicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En dicha dotación se contemplará una partida destinada a sufragar equipos de comunicación de telefonía móvil, conexión a internet y el costo energético derivado de la modalidad de TT para mantener las condiciones térmicas adecuadas en cada periodo del año. Gestión Económica y el servicio de prevención compartirán datos de stocks y planificarán las compras necesarias tanto para la modalidad presencial como para el teletrabajo.

Octavo. Prevención de Riesgos Laborales

La Administración dotará del equipamiento y medios necesarios para cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales siguiendo las recomendaciones de la Nota Técnica de Prevención 1165 sobre los criterios para la integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo atendiendo a riesgos físicos y riesgos psicosociales u organizacionales (tecno ansiedad, tecno fatiga, tecno adicción, síndrome *burnout*).

Noveno. Sistema de gestión de solicitudes.

Todas las solicitudes para acceder a la modalidad de TT se realizarán mediante un sistema de gestión de solicitudes continua. Este sistema de solicitudes continua facilitará todos los datos e informes motivados necesarios. En caso de incidencias, la reversibilidad y la autorización se valorarán trimestralmente en la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos.

SIAT DIFUNDE

El acceso a la modalidad de teletrabajo será abierto a todo el personal mediante una aplicación de solicitudes, sin necesidad de acreditar antigüedad mínima o mediante la convocatoria de un concurso. En su lugar, se establecerá una comisión de seguimiento trimestral que evaluará las solicitudes continuas y negociará la modalidad de teletrabajo en base a los criterios objetivos establecidos y negociados. La modalidad de teletrabajo será solicitada mediante la gestión continua de solicitudes y las incidencias, autorizaciones, altas o bajas se resolverán en dicha comisión de seguimiento con la parte social.

Cualquier incidencia, denegatoria o revocación deberá ser acreditada y valorada en dicha comisión para su posterior autorización o denegatoria. En ningún caso, la no realización de un curso de competencias digitales supondrá una denegatoria de la solicitud cuando el puesto de trabajo sea susceptible de ser teletrabajable. En estos casos se habilitará a dicho solicitante la realización de dicho curso con la posibilidad de realizarlo en la modalidad de TT. Ningún superior jerárquico podrá denegar el acceso a este curso y la realización del curso no supondrá la superación de ninguna prueba para acceder a la modalidad de TT.

Décimo. Formación.

La AEAT deberá dar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de trabajo a distancia y formación sobre manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar en materia de seguridad informática y protección de datos. Esta formación computará como tiempo de trabajo, pudiéndose realizar tanto presencialmente como online. Ningún superior jerárquico podrá denegar el acceso a este curso y la realización del curso no supondrá la superación de ninguna prueba para acceder a la modalidad de TT.

Undécimo. Comisión de seguimiento.

La comisión de seguimiento que se crea, AEAT-Sindicatos firmantes de este Acuerdo, se reunirá de manera ordinaria cada 3 meses o excepcionalmente a solicitud de una parte.

05 de junio de 2023

SIAT DIFUNDE